

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**



Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak badan usaha di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia dikeluarkan untuk maksud tersebut namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Beberapa pakar dari *cognitive science* yang lebih dikenal sebagai *the brain science* mempercayai bahwa upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia akan menjadi lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan melupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *reframing*. Pendekatan *reframing* merupakan pergeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Karakteristik spesifik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi (Edy Sutrisno, 2012:201).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran

utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Notoadmodjo, 2003). Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapatkan dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan, bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Banyak organisasi yang menggunakan kompetensi sebagai alat untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat (*talent*). Meskipun demikian, bila kerangka kompetensi tidak direncanakan dan di definisikan secara cermat, organisasi tidak akan memiliki fondasi yang tepat untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sebuah sistem yang berisi program-program dan prakarsa sumber daya manusia guna meraih dan mempertahankan keberhasilan (Marwansyah, 2012). Sejalan dengan itu pemerintah sedang mempersiapkan para tenaga sumber daya manusia yaitu para pegawai negeri sipil yang handal untuk masa yang akan datang guna dapat bersaing dalam pengetahuan dan teknologi dunia agar pencapaian keberhasilan serta pelayanan terhadap masyarakat dapat meningkat dan memuaskan dengan cara profesional. Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-undang No.34 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian

yang menyebutkan : “kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri sipil”.

Dengan berlakunya Undang-undang No. 22 Tahun 1999, tentang pemerintah daerah yang ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah No. 25 tahun 2000, tentang kewenangan pemerintah pusat dan promosi sebagai daerah otonom, membawa perubahan yang sangat mendasar dalam keseluruhan sistem kewenangan pemerintah, termasuk dalam proses pelayanan yang berhubungan semakin tajam, baik antara daerah kabupaten kota maupun antar provinsi. Dengan demikian, hanya daerah-daerah kabupaten/kota atau provinsi yang telah mampu mempersiapkan diri dengan baik, seperti dalam hal penyediaan informasi peluang usaha dan pemberian pelayanan prima, yang akan menjadi pilihan utama investor guna melakukan investasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2010 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyelaraskan dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) Tahun 2013-2018, yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai dalam waktu lima tahun mendatang.

Rencana Strategis Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan komitmen pimpinan dan seluruh aparatur serta *stakeholders* dalam pembangunan daerah bidang penanaman modal yang merupakan urusan wajib. Dalam susunan organisasi, Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat terbagi menjadi empat bidang yaitu bidang pengendalian, bidang promosi, bidang pelayanan dan fasilitasi investasi serta bidang pengembangan investasi.

Menindaklanjuti penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan penelitian dalam bidang promosi. Sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 50 Tahun 2009 tentang TUGAS POKOK, FUNGSI, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat, bahwa bidang promosi telah diatur dalam Bagian Kelima Pasal 11 sebagai berikut :

1. Bidang promosi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis, menyelenggarakan fasilitasi promosi.
2. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang promosi mempunyai fungsi :
  - a) Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis promosi.
  - b) Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis pengembangan materi promosi.
  - c) Penyelenggaraan dan fasilitasi promosi.

Rincian tugas bidang promosi :

- a) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang promosi.



- b) Menyelenggarakan pengkajian pedoman teknis pelaksanaan promosi.
- c) Menyelenggarakan pengkajian bahan promosi.
- d) Menyelenggarakan identifikasi kelayakan *event* promosi.
- e) Menyelenggarakan penyusunan agenda promosi.
- f) Menyelenggarakan fasilitasi kegiatan promosi.
- g) Menyelenggarakan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) bidang promosi.
- h) Menyelenggarakan telaahan staff sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- i) Menyelenggarakan koordinasi dengan Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di Kab/Kota.
- j) Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan bidang promosi.
- k) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- l) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya itu tentunya bidang promosi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa hal yang membuat kompetensi sumber daya manusia yang ada di bidang promosi tidak berjalan sebagaimana mestinya, sehingga kompetensi yang ada tidak tersalurkan atau tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang peneliti lakukan pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat dalam segi kompetensi terdapat beberapa hal yang

menimbulkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tidak sesuai diantaranya adalah kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap para pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam segi kinerja dirasakan belum maksimal, dapat ditinjau dari kurangnya keefektifan serta keefesienan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di bidang promosi, hal ini ditunjang karena tingkat kehadiran yang minim serta jumlah para pegawai yang ada hanya sedikit sehingga pekerjaan yang ada sering mengalami tingkat kemoloran waktu dalam pencapaian targetnya. Selain itu juga ditemukan fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya kinerja pegawai. Salah satunya adalah dalam melakukan kegiatan di bidang promosi seperti mengadakan *event* atau acara yang tidak sesuai target yang diinginkan. Diantaranya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

***Laporan hasil kegiatan yang dilaksanakan di bidang promosi***

No	Laporan Kegiatan	Target	Hasil
1.	Laporan persiapan dan pelaksanaan fasilitas buat para peserta pengikut event	1 bulan	1,5 bulan
2.	Laporan administrasi keuangan kegiatan di bidang promosi	1 bulan	1,5 bulan
3.	Membuat dan menyusun	1 minggu	1 bulan

	uraian tugas kegiatan untuk staff		
--	-----------------------------------	--	--

(Sumber : hasil keterangan dan pengamatan peneliti dengan pegawai bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat Provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan tabel yang tertera di atas, dapat dilihat bahwa masih adanya pegawai di bidang promosi yang tidak sesuai dengan target dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini salah satunya dipicu oleh kurangnya tenaga pegawai yang minim di bidang promosi tersebut sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Disisi lain, para pegawai di bidang promosi kurang menaati peraturan seperti disiplin kerja, adanya pegawai yang pulang disaat jam kerja kantor belum berakhir, rendahnya tingkat kehadiran, serta para pegawai bidang promosi yang kurang dalam pengetahuan teknologi, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**

**Absensi pegawai bidang promosi bulan Desember 2013**

NO.	NAMA	NIP	MASUK KANTOR								TIDAK MASUK KANTOR									
			ABSENSI MASUK				ABSENSI PULANG				I	C	S	DL	DIK	DIS	KK	LAIN	TK	
			MK (hr)	TW (hr)	TTWM-DI (mnt/jam)	TTWM-TI (mnt/jam)	PK (hr)	TW (hr)	TTWP-DI (mnt/jam)	TTWP-TI (mnt/jam)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	Drs ADVENDI SOEKANDAR	195812231978081001	8	4	00:00:00	01:52:57	11	11	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
2.	TITA PURSITA PATHI SP	196302071996032001	7	1	00:00:00	03:05:23	9	9	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	11	
3.	YUYU SRI RAHAYU S.Sos_MM	196412281986032015	12	0	00:00:00	35:45:58	13	11	00:00:00	00:16:13	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
4.	Ir. A. GALIB HAIKAL BEY	196611221997031001	10	4	00:00:00	04:27:17	9	9	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
5.	H. TATANG SURYANA S.Si.,M.Si	197410051999011001	10	7	00:00:00	02:00:30	10	9	00:00:00	00:33:23	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
6.	DEDI RUSMIADI S.Sos_MM	196210101984031011	11	8	00:00:00	03:30:02	10	10	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
7.	IWAN HADIWIJAYA S.IP	197406242005011005	7	7	00:00:00	00:00:00	6	6	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	13	
8.	MUDJI SUHARTINI	196608031987032008	11	2	00:00:00	07:08:22	9	9	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
9.	SURYANINGSIH K SS_MPPar	197512092008012002	7	6	00:00:00	00:02:33	8	8	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
10.	HENI NURASIAH S.Sos	197901032010012001	5	2	00:00:00	03:43:44	4	2	00:00:00	01:10:42	0	0	0	0	0	0	0	0	15	
11.	EVI PURNAMA DEWI	198304082010012001	8	1	00:00:00	02:04:58	9	9	00:00:00	00:00:00	0	0	0	0	0	0	0	0	11	

(sumber : absensi bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat provinsi Jawa Barat)

Berdasarkan tabel yang tertera di atas, bahwa masih banyak pegawai yang kurang mematuhi kehadiran disiplin yang ada di bidang promosi. Rendahnya tingkat kehadiran ini memicu banyaknya permasalahan kegiatan yang terjadi di bidang promosi tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya kompetensi sumber daya manusia yang berimplikasi dengan peningkatan kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat secara maksimal. Peneliti bermaksud melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : ***“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Promosi Badan Koordinasi Promosi Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat”***

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sikap dan rasa tanggungjawab pegawai yang kurang sehingga penyelesaian pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan target pencapaian kerja tertera pada tabel 1.1.
2. Kurangnya rasa kesadaran pegawai dalam hal kehadiran saat bekerja tertera pada tabel 1.2.
3. Pegawai yang kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.



4. Kurangnya interaksi yang mengakibatkan motivasi antar pegawai, baik atasan maupun bawahan dalam bekerja berkurang.
5. Pegawai yang kurang memiliki rasa ingin berprestasi serta pemahaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh keterampilan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Seberapa besar pengaruh motif, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang promosi pada Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh keterampilan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motif, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang promosi pada Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### 1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis, untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diketahui dan ditentukannya kebijakan yang tepat dalam melakukan metode kompetensi sumber daya manusia.

2. Kegunaan Teoritis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia, dan menerapkan teori-teori yang didapat ketika kuliah di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi terkait dengan kompetensi sumber daya manusia.
3. Kegunaan Bagi Peneliti, penelitian dapat diharapkan bermanfaat untuk menambahkan wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena administrasi dan membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya.

#### **1.6. Kerangka Pemikiran**

Dalam pencapaian suatu tujuan serta tetap optimis dengan menyelesaikan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat para ahli yang kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan dan tidak diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang diajukan oleh peneliti, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Oos M. Anwas (2013:13), mengemukakan bahwa kompetensi adalah segala bentuk motif, sikap, keterampilan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk

melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior.

Menurut Werther dan Davis mengenai sumber daya manusia yang dikutip Edy Sutrisno (2009:4), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2012:52), mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Setelah membahas definisi dari kompetensi sumber daya manusia, peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai indikator dari kompetensi sumber daya manusia. Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Oos M. Anwas (2013:15), terdapat beberapa indikator-indikator yang diukur dari kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan. Antara lain sebagai berikut :

1. Motif,
2. Sifat bawaan,
3. Konsep diri,
4. Pengetahuan,
5. Keterampilan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti hanya mengambil tiga dimensi kompetensi sumber daya manusia, yaitu :



1. Motif, berkaitan dengan pemikiran individu yang konsisten dan mendorongnya untuk melakukan tindakan (berperilaku).
2. Pengetahuan, berkaitan dengan informasi atau ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan tertentu.
3. Keterampilan, berkaitan dengan pekerjaan fisik atau mental individu.

Sudarmanto juga berpendapat mengenai kinerja (2009:7), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Selain itu, menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2012:5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai berikut :

Kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

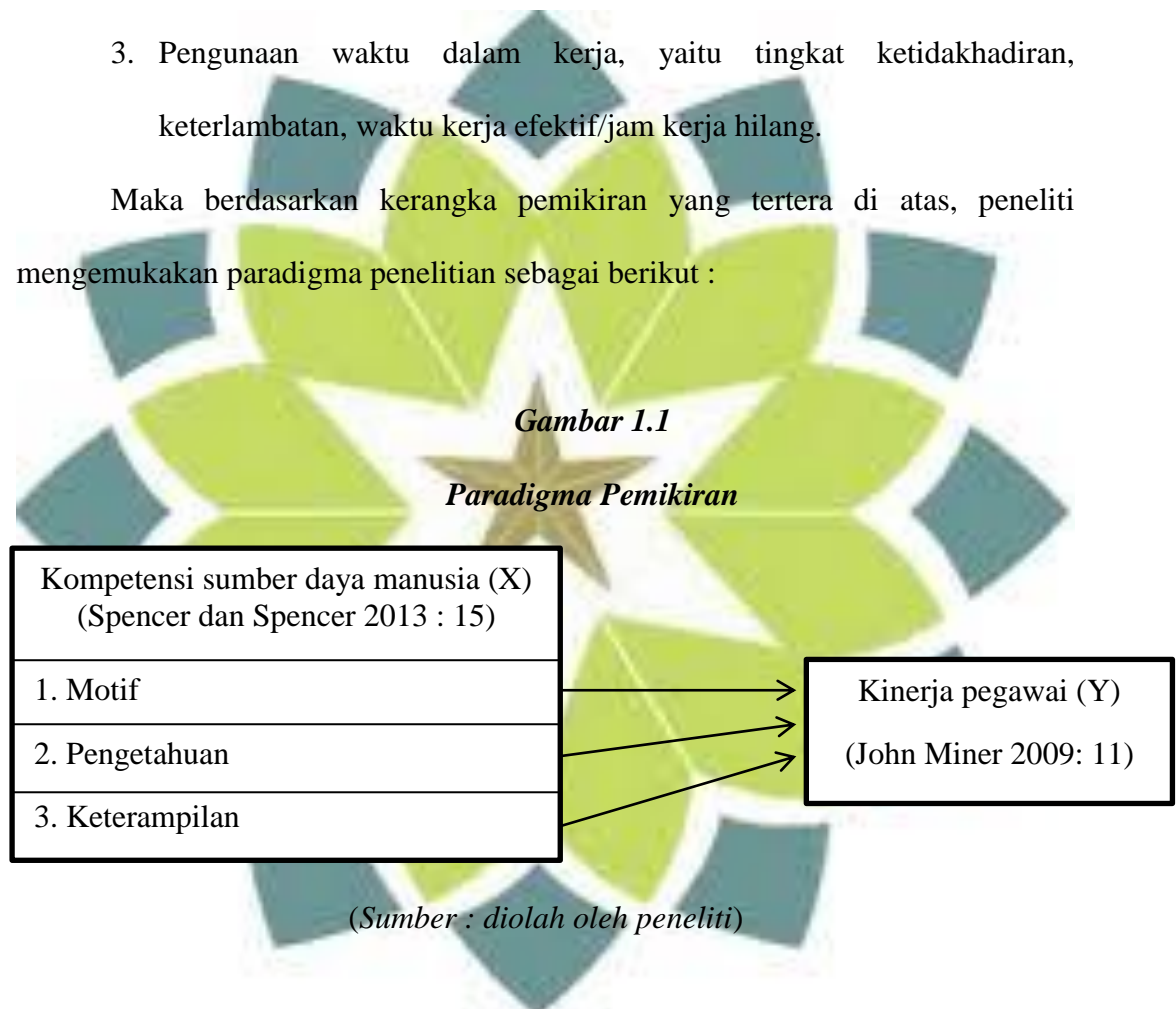
Untuk dapat melihat keberhasilan suatu kinerja menurut John Miner yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:11), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja , yaitu :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Penggunaan waktu dalam kerja,
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti hanya mengambil tiga dimensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran yang tertera di atas, peneliti mengemukakan paradigma penelitian sebagai berikut :



### 1.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:70) adalah;

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang sesuai adalah hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2011:77) hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :”Ada pengaruh yang signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat”

Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_1$  = Terdapat pengaruh motif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.

$H_2$  = Terdapat pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.

$H_3$  = Terdapat pengaruh keterampilan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.

$H_4$  = Terdapat pengaruh motif, pengetahuan, dan keterampilan secara simultan dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang promosi pada Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.